مركز المشروعات الدولية الخاصة

أخلاقيات العمل: المكون الرئيسى لحوكمة الشركات

١٢ يناير ٢٠٠٦

ورقة من إعداد:
دكتور / جون سوليفان،
المدير التنفيذى لمركز المشروعات الدولية الخاصة
و ألكسندر شكولنيكوف،
مسئول البرامج بمركز المشروعات الدولية الخاصة

في خضم ما يقع من فضائح مالية وما ينتج عنها من قيود على الأعمال والأنشطة، تجد الشركات نفسهامضطرة إلي وضع مواثيق صارمة للأخلاقيات من شأنها إرشاد سلوك أعضاء مجلس الإدارة والمديرين والموظفين وبرغم إن الاهتمام بالأخلاقيات كان دومًا جزءًا من ممارسة العمل، إلا أن قادة الأعمال اليوم بدءوا ينظرون إلى الأخلاقيات على أنها مجموعة من المبادئ والإرشادات السلوكية أكثر من كونها مجرد مجموعة من القواعد الجامدة، ومن هذا المنطلق فإن أخلاقيات العمل ليست مجرد محاولة لوضع معيار يستطيع بموجبه جميع الموظفين معرفة ما هو متوقع منهم ولكنها أيضًا محاولة لتشجيع الموظفين والمديرين وأعضاء مجلس الإدارة على التفكير واتخاذ القرارات من خلال منظومة من القيم المشتركة.

ولذا سوف ترتكز المناقشات في المستقبل على الأدوار النسبية التي يجب أن تقوم بها أطراف الثالوث: قطاع الأعمال، الحكومة، والجمعيات الأهلية في إرساء تلك المعايير سعيًا وراء الإيفاء بالمعايير الأخلاقية العليا بها وأن تعمل فى الوقت ذاته على ضمان ألا تعوق أية مخاطر فرعية تتعرض لها المؤسسة أو تمس سمعتها تحقيق الأسواق الناشئة لمزيد من التقدم.



Translated into Arabic from the original English text of Business Ethics: The Essential Component of Corporate Governance; By John Sullivan, Executive Director, CIPE; and Aleksandr Shkolnikov, Program Officer, Global, CIPE; January 12, 2006

المقدمة:

أصبحت أخلاقيات العمل والحوكمة عاملين رئيسين من العوامل التى تؤثر على القرارات الإستثمارية بل وتحدد تدفقات رأس المال على مستوى العالم. وبرغم إن ذلك يعزى جزئيًا إلي الفضائح الأخيرة التى وقعت فى كل من البلدان النامية والمتقدمة، إلا أن أزدياد الإقبال على الحوكمة ينبع كذلك من الدروس المستفادة حول كيفية توليد نمو إقتصادى سريع من خلال مؤسسات السوق. وأنطلاقًا من هذا المفهوم فإن التأكيد على محاربة الفساد وإقرار الحوكمة إنما يقوم على المعايير الأخلاقية إلي جانب أعتبارات عملية خاصة بتحسين أداء السوق.

وبينما تشكل الأخلاق والثقافة الأخلاقية داخل العمل جوهر إطار حوكمة الشركات، إلا إنه يتعين التعامل مع كل منهما على نحو مختلف إلي حد ما، فحوكمة الشركات تعنى بشكل أساسى بإيجاد هيكل لصنع القرارات على مستوى مجلس الإدارة بل وتطبيق تلك القرارات، ومن ثم يمكن النظر إليها على ذاتها بالإنجليزية مأخوذة عن كلمة "governance" إنما الكيان الموجه للمؤسسة، وفى الواقع فكلمة «توجيه» في اليونانية. بالإضافة إلى ذلك فإن حوكمة المؤسسات تعنى بتحقيق القيم الجوهرية المتمثلة فى الشفافية، المسئولية، الإنصاف، والمحاسبة. وحيث أن تلك القيم تمثل أيضًا مواضع اهتمام رئيسية بالنسبة لأخلاقيات العمل، يمكننا أن نرى الترابط المباشر بين أخلاقيات العمل والحوكمة ورغم ذلك،

وحوكمة الشركات تتناول بناء الهياكل التى يمكن من خلالها بلوغ تلك القيم فى حين أن الأخلاقيات هى بمثابة مرشد للسلوك ومجموعة من المبادئ (مجموعة من القوانين الأخلاقية)، فقد نجد النظام الأخلاقي السليم يشتمل على القيم الجوهرية: المسئولية، الشفافية، الإنصاف والمحاسبة، إلا إنه يمتد في نفس الوقت ليضم أبعادًا عديدة أخرى.

توجز هذه الدراسة القضايا العامة المتعلقة بحوكمة الشركات، وتقدم نظرة عامة عن فلسفة الأخلاق، كما أنها تتناول بقدر من العمق أخلاقيات العمل، وتطرح بعض المداخل المختلفة والإرشادات من أجل وضع ميثاق أخلاقي. بالإضافة إلي ذلك، تستعرض هذه الدراسة بعض العوامل الخاصة المتعلقة بأخلاقيات العمل والمجال المصرفي وتصف مسئولية الشركات أو المصارف وما يتعين عليها ابتهاجه من أجل وضع برنامج للأخلاقيات. وتختتم الدراسة بإستعراض بعض المكاسب والتحديات التى تنشأ عن أعتبار أخلاقيات العمل فى البيئة العالمية.

مربع (١): مبادئ حوكمة الشركات - منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية

١. تأكيد أساس الإطار الفعال لحوكمة الشركات: تعين أن يعمل إطار حوكمة الشركات على تنمية أسواق تتسم بالشفافية والكفاءة، كما يتعين أن يتمشى مع حكم القانون وأن يصيغ بوضوح تقسيم المسئوليات بين السلطات الإشرافية والتنظيمية والتنفيذية.

٢. حقوق المساهمين والوظائف الرئيسية للمالكين: يتعين أن يقوم إطار حوكمة الشركات بحماية ممارسة المساهمين لحقوقهم وتيسير ذلك.

٣. معاملة المساهمين بإنصاف: يتعين أن يكفل إطار حوكمة الشركات المعاملة المنصفة لكافة المساهمين بما فى ذلك مساهمي الأقلية والمساهمين الأجانب، إذ يجب أن تتاح لهم جميعًا الفرصة للحصول على معالجة فعالة عند حدوث انتهاك لأى من حقوقهم.

٤. دور ذوى الشأن فى حوكمة الشركات: يتعين أن يسلم إطار حوكمة الشركات بحقوق ذوي الشأن، تلك الحقوق التى أرساها القانون أو الإتفاقيات المتبادلة بل ويتعين عليه تشجيع التعاون النشط ببين المؤسسات وذوى الشأن فى إيجاد الثروة وخلق الوظائف والعمل على إستمرار المشروعات التى تتمتع بموقف مالي قوى.

٥. الإفصاح والشفافية: يتعين أن يكفل إطار حوكمة الشركات الإفصاح - فى الوقت المناسب وعلى نحو دقيق - عن كافه الأمور الجوهرية المتعلقة بالمؤسسة، وتشتمل تلك على الموقف المالى للشركة وأداءها وملكيتها وحوكمتها.

٦. مسئوليات مجلس الإدارة: يتعين أن يكفل إطار حوكمة الشركات أن الشركة يجرى إرشادها أرشادًا إستراتيجيًا وكذلك المتابعة المتواصلة الفعالة للإدارة التى يمارسها المجلس ومثول المجلس للمحاسبة أمام الشركة والمساهمين.

لمزيد من التفاصيل أنظر www.oecd.org

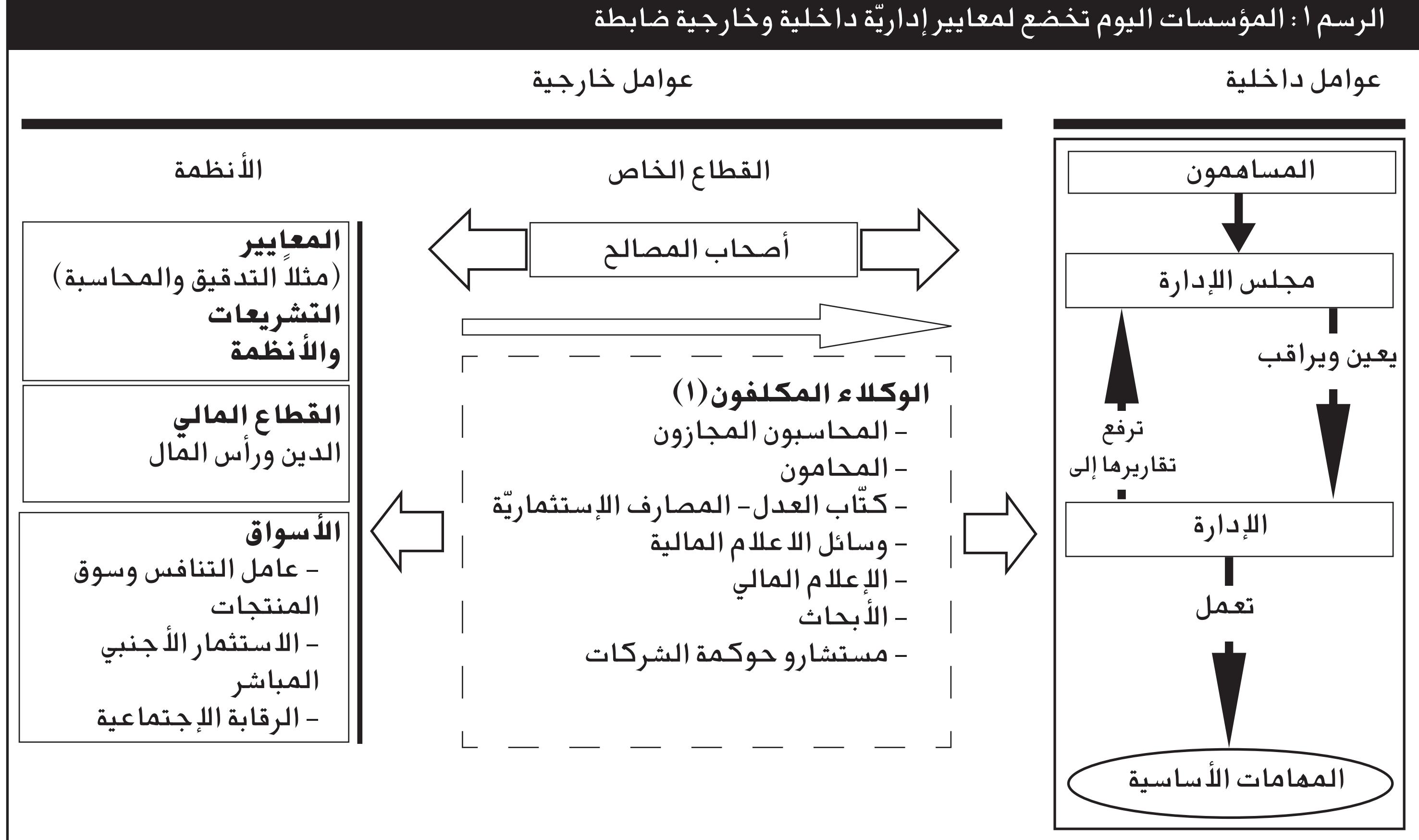
مفهوم حوكمة الشركات

تعنى حوكمة الشركات فى جوهرها بإيجاد مجموعة من المبادئ ونظام لصنع القرارات من أجل حكم الشركة العصرية. وفى الماضي جاء تعريف المفهوم على يد بيرل ومينز بأنه مشكلة الوسيط الرئيسى، -أى الفصل بين الملكية والإدارة. وعندما تطورت أسواق رأس المال البريطانية والأمريكية وتطورت بدرجة أقل أسواق القارة الأوربية، جلب هذا التطور معه نوع من الفصل بين هؤلاء المالكين للأصول الممتازة للشركة وبين الإدارة الفعلية التي يتم تعينها ومن ثم أصبح التحدي الرئيسي هو كيفية ضمان أن المالكين أو حاملي الأسهم يستطيعون مراقبة الإدارة التي يتم تعينها بل ويطلبون محاسبتها، وبعبارة أخرى فقد اكتسبت الاعتبارات الخاصة بحماية المساهمين أهمية. وفى أعقاب الكارثة المالية الآسيوية وغيرها من الكوارث العالمية قامت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بوضع « مبادئ حوكمة الشركات التي يسلم بها اليوم كمعيار عالمي (أنظر المربع رقم ١)

ويقتضي تطبيق تلك المبادئ التي وضعتها المنظمة وجود مجموعة كاملة من المؤسسات الداعمة والمنفذة في السوق. فكما يتضح من المبدأ الأول، هناك تقدير واعتراف بدور المؤسسات في السوق، إذ إنها تعد إطارا للقانون واللوائح، ومن الطريف إن ذلك المبدأ تم إضافته في عام ٢٠٠٢ بناءًا على إستعراض لواقع الأمور فى البلدان النامية فبرغم أن المجموعة الأصلية من المبادئ افترضت وجود تلك المؤسسات إلا أن التسليم بواقع البلدان النامية إنما يعكس امتداد حوكمة الشركات إلي الأسواق الناشئة، إذ يجب أن نولى اعتبارا واهتماما أكبر إلى الهيكل الكلى لتلك المؤسسات، مما يكفل أن الحوكمة لا تتواجد على الورق فقط بل يجرى تطبيقها والعمل بها على نحو منصف.

يوضح الرسم فى الشكل رقم (١) الحوكمة من منظور آخر. من خلال إلقاء النظر على جانبي الرسم، يمكننا تحديد عمق العوامل الوسيطة المختلفة داخل إطار الحوكمة، إذ تتطلب الحوكمة من ناحية مشاركة الجهات الخاصة مثل مراجعي الحسابات، المحاسبون، وأجهزة تقييم الملاءة الائتمانية، بل وتتطلب من ناحية أخرى الأعمال التى تقوم بها الحوكمة، منظمي حركة الأوراق المالية، هيئات أسواق المال، وما شابه ذلك يصف الإطار المطروح في الشكل رقم (١) على نحو أفضل معضلة حوكمة الشركات التي تواجهها البلدان النامية، إذ يقر ذلك الإطار بالقضايا الكبرى المتواجدة داخل الأسواق الناشئة مثل الإساءة إلى مساهمي الأقلية، أكثر من مجرد تناول مستلزمات تطبق المبدأ الوسيط.

الرسم ١: المؤسسات اليوم تخضع لمعايير إداريّة داخلية وخارجية ضابطة



(١)"**الوكلاء المكلفون**" تشير إلى وكلاء القطاع الخاص، وهيئات التنظيم الذاتي، ووسائل الإعلام، والمجتمع المدني الذين يحدون التباين في المعلومات، وتفعيل مراقبة الشركات، ويسلطون الضوء على الأشخاص أو المؤسسة التي تنتهز الفرص.

مربع رقم ٢: أحكام بورصة نيويورك الخاصة بمواثيق الأخلاق

لا يمكن لميثاق أو مجموعة من سلوكيات وأخلاقيات العمل أن تحل محل سلوك محمود لمدير أو مسئول أو موظف قائم على النواحي الأخلاقية، إلا أنه يمكن لمثل هذا الميثاق أن يركز على نواحي المخاطر الأخلاقية التى قد تمس مجلس الإدارة أو إدارة الشركة وأن يقدم إرشادًا للعاملين يعينهم على التعرف على القضايا الأخلاقية والتعامل معها بل ويمكنه أن يوفر لهم آليات للإبلاغ عن السلوكيات غير الأخلاقية وأن يعمل على تقرير ثقافة الأمانة وضرورة محاسبة الأفراد.

يجب أن يقتضي كل ميثاق من مواثيق سلوكيات وأخلاقيات العمل ألا يتم التنازل عن أى من أحكام تلك المواثيق بالنسبة للمسئولين أو المديرين التنفيذيين إلا بموافقة مجلس الإدارة أو لجنة تابعة للمجلس، كما يجب الإفصاح عن ذلك التنازل فى الحال إلى المساهمين. ويساعد مطلب الإفصاح الفوري عن مثل ذلك التنازل على منع أية تنازلات عارضة – أو ربما تكون مثيرة للتساؤل – ويجب أن يكفل أن يكون التنازل – عند منحه – مشفوعًا بالضوابط المناسبة التى تستهدف حماية الشركة المقيدة بالبورصة.

كما يجب أن يحتوى كل ميثاق من مواثيق سلوكيات وأخلاقيات العمل على معايير وإجراءات الأمتثال لتلك المواثيق، مما يعمل على تسهيل تفعيل الميثاق على نحو كفء. ويتعين أن تحدد كل شركة سياساتها الخاصة بها، إلا إنه يجب على جميع الشركات المقيدة أن تتناول الموضوعات الأكثر أهمية التى تشمل ما يلى:

تضارب المصالح:
يقع تضارب فى المصلحة عندما تتداخل مصلحة الفرد الخاصة – أو تبدو متداخلة – بأى شكل من الأشكال مع مصالح الشركة ككل. وقد ينشأ موقف ينطوي على تضارب فى المصالح عندما يقوم موظف أو مسئول أو مدير بأفعال أو يكون لديه مصالح قد تعسر آداءه لعمله فى الشركة على نحو فعال ومحايد، كما ينشأ تضارب فى المصالح عندما يحصل موظف أو مسئول أو مدير أو أى فرد من أفراد عائلاتهم على منافع شخصية ناتجة عن مركزه فى الشركة، وتعد القروض التى تمنح لهؤلاء الأشخاص أو الضمانات المتعلقة بإلتزاماتهم ذات أهمية خاصة فى هذا الصدد.

ولذا يتعين على الشركة المقيدة أن يكون لديها سياسة تحظر مثل هذا التضارب فى المصالح وتوفر للموظفين والمسئولين والمديرين وسيلة لتبليغ الشركة المقيدة بما قد يقع من تضارب فى المصالح فى المستقبل.

فرص الشركة:
يحظر على الموظفين، والمسئولين والمديرين ما يلى:
(أ) الاقتناص لأنفسهم بصفة شخصية ما يتبين لهم من فرص تظهر من خلال إستخدام ممتلكات الشركة أو مركزها أو معلومات خاصة بها.
(ب) إستخدام ممتلكات الشركة أو مركزها أو معلومات خاصة بها لمنفعة شخصية.
(ج) التنافس مع الشركة، فمن واجب الموظفين والمسئولين والمديرين تجاه الشركة تنمية مصالحها المشروعة كلما سمحت الفرصة لذلك.

السرية:
يتعين على الموظفين والمسئولين والمديرين المحافظة على سرية المعلومات المنوط بها إليهم من الشركة المقيدة أو عملائها ما لم يكن الإفصاح عن تلك المعلومات مرخصًا به أو بموجب تفويض قانوني. تشتمل المعلومات السرية على كافة المعلومات غير العامة التى قد تفيد منافس الشركة أو تكون ضارة بالشركة أو بعملائها إذا ما تم الإفصاح عنها.

الأنصاف فى التعامل:
على الموظفين، والمسئولين والمديرين السعي للتعامل مع عملاء الشركة ومورديها ومنافسيها وموظفيها تعامُلا منصفًا. ولا يجوز لأى منهم إستغلال أى شخص من خلال إستغلاله لمصلحته أو التستر أو سؤ إستخدام المعلومات الخصوصية، سوء تمثيل الحقائق الجوهرية أو غيرها من الممارسات غير المنصفة. ويجوز للشركات المقيدة أن تحرر مواثيقها بطريقة لا تغير بها حقائق الشركة وموظفيها والتزاماتهم القانونية القائمة – كما هو الحال فى تنظيمات التعيين القائمة على رغبة صاحب العمل.

حماية أصول الشركة وحسن أستخدمها:
يتعين على جميع الموظفين والمسئولين والمديرين حماية أصول الشركة وضمان استخدامها استخدامًا متكافئًا، فالسرقة والإهمال والإهدار لهم تأثير مباشر على قدرة الشركة على تحقيق أرباح. ويتعين إستخدام كافة أصول الشركة لأغراض مشروعة.

الامتثال للقوانين والقواعد واللوائح:
على الشركة المقيدة المبادأة بترويج الامتثال للقوانين والقواعد واللوائح، بما في ذلك قوانين التجارة بالمعلومات السرية- فهي تجارة غير أخلاقية وغير قانونية وينبغي التعامل معها بحسم.

تشجيع الإبلاغ عن أى سلوك غير قانوني أو غير أخلاقي.
ينبغى على الشركة المقيدة المبادأة بترويج السلوك الأخلاقي إذ عليها تشجيع الموظفين التحدث مع مشرفيهم أو مديريهم أو غيرهم من العاملين المختصين إذا ما أصابهم شك بشأن أفضل ما يجب عمله فى موقف معين.

بالإضافة إلي ذلك، يجب على الموظفين الإبلاغ عما يقع من انتهاكات ومخالفات للقوانين والقواعد واللوائح أو لميثاق سلوكيات العمل إلي العاملين المختصين. ويجب على الشركة المقيدة، لكي تشجع موظفيها على الإبلاغ عن تلك الانتهاكات أن تضمن أن جميع موظفيها على دراية بأن الشركة لا تسمح بأي أعمال انتقامية تنتج عن البلاغات التي يتقدم بها الموظفين بحسن نية.

المصدر: لجنة مراقبة أعمال البورصة – قواعد بورصة نيويورك إبريل ٢٠٠٣

تعد العلاقة بين مصادر الدين- الجهاز المصرفي فى الأساس – وإطار حوكمة الشركات موضع أهتمام رئيسي آخر فى الأسواق الناشئة. فأثناء الكارثة المالية الأسيوية على سبيل المثال وأيضًا أثناء الكوارث المالية فى البرازيل وروسيا وغيرها من البلدان، لم تكن جودة الأصول التى كانت القروض تمنح عليها واضحة بالنسبة للجهاز المصرفي ومن ثم أنتهي الأمر بالبنوك إلى تعرضها لدرجة أكبر من المخاطرة مما كان سكون علية الحال لو أختلف الأمر، ولذا فأن توافر المزيد من الشفافة والإفصاح يعد ذا أهمية كبرى لمصادر الدين المختلفة فى العالم من أجل تحسين جودة أداء الجهاز المصرفي واستقراره.

والخصخصة هى موضع إهتمام آخر فى الأسواق الناشئة، وهى تعنى تحويل ملكية الأصول من القطاع الذى يمتلكه الدولة إلي ملكية خاصة، من خلال عملية إضفاء سمة الشركات الكبرى على تلك الأصول. وفى هذا الصدد غالبًا ما تقفز التجربة الروسية إلي الأذهان حيث كانت عملية الخصخصة فيها معتمة وفى الكثير من الحالات تم بيع أصول الدولة بسعر يقل كثيرًا عن قيمتها السوقية.

تشكل المخاطرة المتعلقة بحوكمة الشركة التابعة من هذه الجوانب الرئيسية الآنف ذكرها:
سؤ معاملة مساهمى الأقلية، الإقتراض من الجهاز المصرفي والخصخصة، أهمية كبيرة بالنسبة للصفقات الفردية بل والأكثر من ذلك فأنه يمكن النظر أليها على أنها مخاطرة عامة بالنسبة للأسواق الناشئة.

من الحوكمة إلى أخلاقيات العمل

لقد اندفعت العلاقة بين مواثيق الأخلاق والحوكمة لتبرز فى المقدمة. فإذا ما تأملنا الرسم الخاص بالبنك الدولي في الشكل رقم (١) نجد أن الأخلاق تنساب كافتراض غير مذكور في أجزاء عدة من الرسم برغم أنها غير مدرجة بشكل مباشر. وفى الواقع فقد أصدرت بورصة نيويورك بالولايات المتحدة مؤخرًا قواعد جديدة لحوكمة الشركات، تضمنت قسمًا يعدد متطلبات محددة لميثاق الأخلاق، ومن هنا نجد أن هذه القواعد الجديدة تضع المبادئ الأخلاقية فى قلب أحكامها الخاصة بحوكمة
الشركات، إذ ينص القسم العاشر من تلك القواعد على "يتعين على الشركات المقيدة إقرار ميثاق لسلوكيات وأخلاقيات العمل والإفصاح عنه للمديرين والمسئولين والموظفين كما يجب عليها الإفصاح فورًا عن أية تنازلات عن هذا الميثاق تمنح المديرين أو المسئولين التنفيذيين"
وقد جاء ذلك استجابة لما وقع بشركة "أنرون" وغيرها من الشركات الكبرى الأخرى حيث قامت مجالس الإدارة بها بالتنازل عن ميثاق الأخلاق بالغ التطور مما كان السبب الرئيسي وراء الانهيار المالي الذي حدث أثناء أزمة شركة أنرون.

وما حدث في شركة أنرون يوضح ما يمكن أن يشكل إحدى العوامل الفاصلة في كافة المواثيق وليس فقط في تلك الخاصة بالأخلاق، فببساطة وجود ميثاق ليس كافيًا بل يجب العمل به في الأنشطة اليومية، ولقد ركزت أحكام بورصة نيويورك في هذا الصدد أنظر المربع رقم (٢) على جانبي الميثاق الأخلاقي، ألا وهما التعريف والتطبيق.

وأدخلت لجنة مراقبة أعمال البورصة وغيرها من الأجهزة التنظيمية المزيد من التطورات على تلك الأحكام، وهى أحكام ومقتضيات يتعين النظر إليها على أنها بداية اتجاه جديد، كما يجب على الشركات ذاتها أن تنظر إلي المعايير الأخلاقية الخاصة بها وعلاقتها بالحوكمة، وأن تقارن تلك المعايير بالأحكام والمقتضيات التي وصفتها بورصة نيويورك.

ومن إحدى العناصر المثيرة للنزاع في عالمنا اليوم، التي تنتج عن المعايير الآنف ذكرها، هي إقرار الشركات لسياسة «**مطلق صفارة الإنذار**»*. تتطلب هذه السياسة من مجلس الإدارة أن يقوم بإرساء ما يمكن اعتباره « وسيلة آمنة » تتيح للموظفين الإبلاغ مباشرة عن أية انتهاكات أو مخالفات للمواثيق الأخلاقية أو للقانون أو غيرها من اللوائح إلى أحد أعضاء لجنة المراجعة التابعة للمجلس، دون المرور بسبل الإدارة في هذا الصدد. وربما يثير تطبيق هذه السياسة الكثير من الجدل بشأن الإستراتيجية الأفضل لتطبيقها، إلا أنه في الواقع فإن التوجه العام ينحو في هذا الاتجاه. ويبقى بالطبع الخيار متروكًا لبنوك التنمية وغيرها من الشركات متعددة الجنسيات في إقرار متطلبات القيد الخاصة ببورصة نيويورك أو أن تجد مسلكًا آخر لمواجهة الإقبال المتزايد على الأخلاق.

منذ مهد الحضارات كانت الأخلاق موضعًا لاهتمام السلطات العامة، والفلاسفة وقادة الأعمال. ويحاول هذا القسم من الدراسة وضع مفهوم الأخلاق والمواثيق الأخلاقية في سياق تاريخي بعض الشي. فمن بين التحديات التي يواجهها مجتمع الأعمال، خاصة هؤلاء الذين يعملون في بيئة تتسم بتعدد الثقافات أو الجنسيات، هو إيجاد مصدر أو معيار يكون بمثابة مرتكزًا لميثاق أخلاقي بغض النظر عن الثقافة الوطنية أو القضايا القومية.

* التعبير في الثقافة الإنجليزية يعني الإبلاغ عما يقع داخل الشركات من مخالفات وانتهاكات للوائح والنظم إلي الإدارة العليا.

المربع رقم ٣: الشفافية " مبادئ الأعمال لمحاربة الرشوة " مبادئ الأعمال:

• تحظر المؤسسة الرشوة فى أى شكل من أشكالها سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة.
• تلتزم المؤسسة بتطبيق برنامج لمحاربة الرشوة .

الأهداف

توفير إطار لممارسات العمل السليمة وإستراتيجيات إدارة المخاطر بغرض محاربة الرشوة ومساعدة المؤسسات على:
(أ) القضاء على الرشوة.
(ب) إظهار إلتزامها بمحاربة الرشوة.
(ج) الإسهام إسهامًا إيجابيًا في تحسين مقاييس العمل الخاصة. بمبادئ النزاهة والشفافية ومحاسبة الأفراد أينما تعمل تلك المؤسسات.

وضع برنامج لمحاربة الرشوة

• يتعين على المؤسسة وضع برنامج يعكس حجمها وقطاع الأعمال الذى تعمل به والمخاطر المستقبلية وأماكن نشاطها. يصيغ هذا البرنامج ـ على نحو واضح وبقدر من التفاصيل ـ السياسات والإجراءات المقرر إستخدامها لمنع وقوع الرشوة فى كافة أنشطة المؤسسة تحت سياستها الفعالة.

• أن يكون هذا البرنامج متفقًا مع كافة القوانين المتعلقة بمحاربة الرشوة فى كافة الاختصاصات القضائية التى تقع أعمال المؤسسة فى دائرتها، خاصة القوانين التى تتصل اتصالًا مباشرًا بممارسات العمل المحددة.
• على المؤسسة أن تضع البرنامج بالتشاور مع الموظفين، نقابات العمال وغيرها من الجهات الممثلة للعاملين.
• على المؤسسة التأكد من أنها على علم بكافة الأمور الهامة والأساسية من أجل وضع هذا البرنامج على نحو فعال، وذلك من خلال اتصالها بالأطراف المعنية ذات الصلة.

نطاق البرنامج:

- الرشاوى.
- تسهيل السداد.
- المساهمات السياسية.
- الهدايا، الضيافة والمصروفات.
- الرعايات والمساهمات الخيرية.

مستلزمات تطبيق البرنامج:

- المنظمة والمسئوليات.
- رفع الأهتمام والإسترشاد.
- علاقات العمل.
- الإتصال.
- الموارد البشرية.
- المراقبة الداخلية ومراجعة الحسابات.
- التدريب.
- المتابعة المتواصلة والمراجعة.

ويجدر بنا – لكي نضع تلك الاعتبارات في سياقها، أن نرجع خطوة إلى الخلف ونلقى نظرة على التطور له أصل يوناني إذ إنه مشتق من كلمة
« Ethics» التاريخي لهذا المفهوم. فالمصطلح بالإنجليزية التي «ETHIKOS» تحمل معاني عديدة:

أولاً: يمكن التفكير فى مفهوم الأخلاق بأنه ذلك الذى يتعامل مع الصالح والطالح، مع الواجبات والألتزامات الأخلاقية.

ثانيًا: يمكن تصوره كمجموعة محددة من المبادئ أو القيم الأخلاقية، التي في بعض الأحوال، قد تنفرد بها ثقافة بعينها وفى أحوال أخرى قد تكون جزءًا من التراث الثقافي المشترك لكافة الأمم كما هو الحال في ميثاق الأمم المتحدة.

ثالثًا: يمكن رؤية الأخلاق كمبادئ السلوكيات آلتي تحكم الفرد أو الجماعة، أي معيار للأخلاقيات اللائقة بالمهنة مثل أخلاقيات قطاع الأعمال، أخلاقيات مجال الصرافة وكذلك أخلاقيات مجال المحاسبة
أو الإعلان – كما يظهر مؤخرًا.

رابعًا: جرت العادة اعتبار الأخلاق فرعًا من فروع الفلسفة وهى ترتبط بنشأة الأفكار الخاصة باقتصاد السوق.

وكثيرًا ما أنشغل فلاسفة السوق المبدعون مثل آدم سميث وديفيد هيوم بإرساء أساس أو ميثاق أخلاقي ليحكم التجارة، وكان الإحساس المشترك بينهم وما تركوه للأجيال بعدهم من أرث يتمثل في ضرورة إرساء معيار سلوكي يتسم بالحياد والمنفعة إذا ما أردنا أن نضمن إتمام الصفقات وفقًا لنظام داخل منظومة السوق وإذا ما أردنا للأسواق أن تستمر على مدار الزمن. ويعد هذا المفهوم انعكاسًا للفكر الروماني أو اللاتيني التقليدي القائم على مبدأ « إياك والبائع». ويستهدف وضع هذا النوع من الميثاق أو المعيار الأخلاقي وضع أسس التعامل المنصف بين البائع والمشترى والمقترض والمقرض والمستثمر والشركة. ولطالما حاول الفلاسفة والقادة وضع قيم أخلاقية وكذلك إرشادات عامة من أجل إرساء مواثيق سلوكية، إذ أعاروا اهتمامًا بالغًا بمحاولة وضع معيار محايد أو مستقل يمكن منه أن نستقي تلك المواثيق.

المربع رقم ٤: القواعد السلوكية لمحاربة الصفقات التي تنطوي على الابتزاز والرشوة:

- **المادة (١): الابتزاز:** لا يجوز لأى فرد طلب رشوة أو قبولها بشكل مباشر أو غير مباشر.
- **المادة (٢): الرشوة واسترداد المدفوعات:** لا يجوز لأى مؤسسة منح أو تقديم رشوة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، كما يجب عليها رفض أى مطالبات بتلك الرشاوى. ولا يجوز للمؤسسات:

(أ) أن تسترد أى جزء من أموال سددت بموجب عقود إلى موظفي الطرف الآخر المتعاقد.
(ب) أن تستخدم وسائل أخرى مثل عقود الباطن، أوامر الشراء أو أتفاقيات تقديم الأستشارة لتوجيه أموال إلى موظفي الحكومة أو إلى موظفي الطرف الآخر المتعاقد أو لأى من أقاربهم أو لشركاء العمل.

- **المادة (٣): الوكلاء:**

يتعين على المؤسسات اتخاذ، على نحو معقول وفى حدود سلطاتها، إجراءات لضمان أن أية أموال تسدد إلي الوكيل لا تمثل أكثر من الأجر المناسب نظير الخدمات المشروعة المقدمة من ذلك الوكيل، وكذلك ضمان أن الوكيل لا يقوم بدفع أى جزء من تلك الأموال على سبيل الرشوة أو غيره مما يمثل انتهاكا لقواعد السلوك تلك، وعليها ضمان احتفاظها بسجل لأسماء وشروط توظيف جميع من تبقى عليهم من الوكلاء الذين يرتبطون بصفقات المؤسسة التي تبرمها مع السلطات العامة أو مؤسسات الدولة. ويجب أن يتوافر هذا السجل – بموجب شروط السرية – للتفتيش من جانب المراجعين و – بناءًا على طلب محدد – من جانب السلطات الحكومية المختصة والمخولة لذلك.

- **المادة (٤): الاحتفاظ بالسجلات المالية والمراجعة الحسابية:**

يجب تسجيل جميع الصفقات المالية على نحو سليم وعادل في دفاتر حسابات مناسبة تكون متوافرة من جانب مجلس الإدارة أو إذا ما أنطبق الأمر من جانب جهة نظيرة وكذلك مراجعي الحسابات. كما لا يجوز وجود حسابات « خارج الدفاتر» أو حسابات سرية أو إصدار أية مستندات لا تسجل بإنصاف وسلامة ما يتعلق بها من صفقات. وعلى المؤسسات اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لإرساء نظم مراجعة حسابية مستقلة بغية كشف أية صفقات أو عمليات تنطوي على مخالفة لقواعد السلوك تلك، كما يجب عليها عندئذ اتخاذ الإجراء التصحيحى المناسب.

- **المادة (٥): مسئوليات المنشآت والأعمال.**

على مجلس الإدارة أو أى جهة أخرى عليها مسئوليات قصوى تجاه المنشأة أن: يتخذ خطوات متعقلة بما فى ذلك إرساء نظم سليمة للمراقبة والمحافظة عليها، يستهدف منها منع دفع المؤسسة نفسها أو من ينوب عنها لأية أموال مما يمثل مخالفة لقواعد السلوك هذه، وعلية أن يراجع بصفة دورية مدى الامتثال لتلك القواعد وأن يتخذ الفعل المناسب ضد أى مدير أو موظف ينتهك قواعد السلوك تلك.

- **المادة (٦): المساهمات السياسية.**

لا يجوز تقديم مساهمات إلي الأحزاب أو اللجان السياسية أو إلي الأفراد السياسيين إلا بما يتفق مع القانون المعمول به، ويجب الامتثال بالكامل لكافة متطلبات الإفصاح علنا عن تلك المساهمات، كما
يجب الإبلاغ عن تلك المساهمات إلى الإدارة العليا للشركة.

- **المادة (٧): قوانين الشركة.**

حيث أن قواعد السلوك ذات طبيعة عامة فيتعين على المؤسسات، حيثما كان ذلك مناسبًا، صياغة قوانين خاصة بها تكون منفقة مع قواعد غرفة التجارة العالمية وتطبيقها على الظروف الخاصة التى تمارس فيها المؤسسات أعمالها. ويجوز أن تشتمل تلك القوانين على أمثلة وأن تلزم الموظفين أو الوكلاء ممن يجدون أنفسهم معرضون لأى شكل من أشكال الابتزاز أو الرشوة بالإبلاغ فورًا عن ذلك إلي إدارة الشركة العليا.

على الشركات وضع سياسات وإرشادات وبرامج تدريب واضحة من أجل تطبيق أحكام قوانينها وأعمالها.

لمزيد من التفاصيل – أنظر موقع غرفة التجارة العالمية.
www.iccwbo.org/home/Extortion-bribery/rules.asp.

كان ميثاق «حمورابي » الذي وضع عام ١٧٨٠ قبل الميلاد بمثابة أول مرشد أخلاقي يسجله التاريخ. ولقد أصبح هذا الميثاق، بما يحتوى عليه من ٢٨٢ توجيهًا أساس مملكة « بابيلون » وبرغم إن العديد من أحكامه قد تبدو لنا، وفقًا لمقاييس عالمنا المعاصر غير أخلاقية، مثل تلك الأحكام الخاصة بالرق، إلا إن ذلك لا ينفى أن هذا الميثاق أرسى بالفعل مجموعة من القواعد التي أتاحت وجود التجارة والحضارة، ولذا كثيرًا ما يشار إلى هذا الميثاق في أنحاء الشرق الأوسط.

وقامت حضارات قديمة أخرى بوضع مواثيق أو مبادئ خاصة بها، مثل «إنجيل كونفوشيوس» في عام ٥٠٠ قبل الميلاد، هذا إلى جانب المواثيق الإلهية مثل الوصايا العشر لموسى والقرآن الكريم. حيثما كانت تلك المبادئ تنزل أو توضع في أى حضارة من تلك الحضارات القديمة، كان المجتمع يسعى لوضع مواثيق ومبادئ سلوكية ضمانًا لترابط المجتمع. فمنذ العهد اليوناني القديم ومرورًا بعصر النهضة دأب الفلاسفة والعلماء وغيرهم على محاولة إيجاد نظم أخلاقية تقوم على مبادئ عامة بغرض توجيه السلوك الإنساني. وفى هذا الصدد نجد أن بعض كليات الأعمال الأمريكية تشير اليوم إلى أعمال الفلاسفة مثل أر سطو و إيمانيول كانت ، إذ تنشر بعض المقاولات لهؤلاء وغيرهم، وهى مقالات تعطى قادة الأعمال المستقبليين أساس المعضلات الأخلاقية التي حملها الفلاسفة على عاتقهم على مدار القرون، مجمعة إياها في صورة مرشد عملي تحملهم على التفكير في الأخلاق كمجموعة من المبادئ والخطوط الإرشادية بد ًلا من النظر إليها على إنها مجرد مجموعة من القواعد الجامدة.

لقد بدأ عالم الأعمال اليوم يسلم بأن وضع إرشادات أخلاقية ذات مغزى للموظفين والعاملين القادمين من خلفيات جغرافية وثقافية متنوعة هو إحدى التحديات الرئيسية التي يواجهها مجال الأعمال في عالم متعدد الثقافات.

مربع رقم ٥:

اتفاقية الأمم المتحدة العالمية تتحدد رؤية الاتفاقية العالمية فى مبادئها العشر – توافق الشركات التى تقوم بالتوقيع على اتفاقية الأمم المتحدة العالمية على التمسك بهذه المبادئ فى ممارستها لأنشطتها فى أى بلد من بلدان العالم.

- المبدأ الأول: يجب على مؤسسات الأعمال دعم حقوق الإنسان المتفق عليها عالميًا واحترام حمايتها.

- المبدأ الثاني: يجب علها التأكد من عدم تورطها فى أعمال تسئ لحقوق الإنسان.
-

معايير العمالة

- المبدأ الثالث: يجب على مؤسسات الأعمال التمسك بحرية التجمع والاعتراف الكامل بحق
- التفاوض.
- المبدأ الربع: القضاء على كافة أشكال العمالة الجبرية والقهرية.
- المبدأ الخامس: إلغاء عمالة الطفل تمامًا.
- المبدأ السادس: القضاء على التفرقة فيما يتعلق بالتوظيف والتشغيل.

البيئة:
- المبدأ السابع: على مؤسسات الأعمال دعم اتخاذ منهج احتياطي لمواجهة التحديات البيئية.
- المبدأ الثامن: عليها الاضطلاع بمبادرات لتنمية المزيد من المسئولية تجاه البيئة.
- المبدأ التاسع: عليها تشجيع تطوير التقنيات صديقة البيئة وانتشارها.

محاربة الفساد:

المبدأ العاشر: على الأعمال أن تسعى لمحاربة كافة أشكال الفساد، بما فيها الابتزاز والرشوة.

لمزيد من التفاصيل أنظر هذا الموقع:
www.unglobalcompact.org

أخلاق العمل:

فى خضم ما يستجد من قيود تفرض على الأعمال – مثل قواعد بورصة نيويورك الموضحة أعلاه – تجد الشركات نفسها مضطرة إلى وضع مواثيق سلوكية صارمة لتوجيه سلوك أعضاء مجالس إدارتها ومديرها وموظفيها، بل ونجد الشركات الكبرى متعددة الجنسيات – كما سنوضع لاحقًا – مطالبة بوضع معايير أخلاقية لكل هؤلاء المتعاملين معها، التى فى بعض الأحيان تكون أكثر صرامة من قوانين البلاد التى تعمل بها. وثمة عوامل عديدة مختلفة يتعين على الشركات، خاصة الشركات المالية-وضعها في الاعتبار عند تحديدها للمواثيق الأخلاقية الخاصة بها، وذلك كجزء من الإرشادات العمومية لحوكمة الشركات.

وكما سبق الإشارة فأخلاق العمل إنما هي محاولة لتحديد معيار يمكن من خلاله لجميع العاملين بالشركة معرفة المتوقع منهم، بل وهى محاولة أيضًا لحث الموظفين والمديرين وأعضاء مجالس
الإدارات على التفكير وإتخاذ القرارات من خلال منظومة موحدة لبعض القيم المشتركة.

مربع ٦:

١- **مسئوليات مؤسسات الأعمال:** تتجاوز المساهمين إلي ذوى الشأن.

٢- **الأثر الإقتصادى والإجتماعى للأعمال:** صوب الإبتكار، العدالة ومجتمع عالمي.

٣- **سلوك العمل:** تتجاوز كلمة القانون نحو روح من الثقة.
٤- أحترام القواعد.

٥- دعم التجارة متعددة الأطراف.

٦- تجنب العمليات غير المشروعة.

لمزيد من المبادئ أنظر موقع:

http://www.cauxroundtable.org/principles.html

مربع رقم ٧: أحكام ميثاق الأخلاق المشترك (مركز الموارد الأخلاقية)

ممارسات التشغيل:
- أعمال التحرش بأماكن العمل
- فرص متساوية
- التنوع
- معاملة العاملين معاملة منصفة
- التوازن بين العمل والأسرة
- التفرقة
- العقاقير غير القانونية والكحوليات
- إستخدام ممتلكات المنظمة

معلومات عن الموظف، العميل، المورد
- المحافظة على السجلات والمعلومات
- السرية والخصوصية
- الإفصاح عن المعلومات

المعلومات العامة\الاتصالات
- الإعلان والتسويق
- التنمية وجمع التبرعات
- وضوح المعلومات
- الوصول إلى المعلومات

تضارب المصالح
- الهدايا
- النشاط السياسي
- العمل لجهة أخرى
- أفراد الأسرة

العلاقات مع الموردين
- شراء المستلزمات
- التفاوض لإبرام العقود

قضايا بيئية
- الإلتزام تجاه البيئة
- صحة الموظفين وسلامتهم

ممارسات الإدارة الأخلاقية
- دقة الدفاتر والسجلات وتقارير المصروفات
- إستخدام أصول المنظمة أستخدامًا صحيحًا.
- حماية المعلومات الخاصة بالملكية.

ممارسات التشغيل
- ممارسة السلطة على نحو سليم
- أنشطة طوعية للموظفين
- تضارب المصالح
- الإفصاح عن المصالح المالية

المشاركة السياسة
- الأنشطة السياسة

لمزيد من التفاصيل أنظر موقع مركز الموارد الأخلاقية:
http://www.ethics.org/common_provisions.html

إذن فما هى المصادر التى يمكن أن نستقى منها تلك القيم؟

تُشكل قوانين ولوائح البلاد التي تعمل فيما هذه الشركات إحدى تلك المصادر، إلا إنه من المهم أن ندرك أن الشركات لم تعد مقيدة بالقوانين المحلية فقط بل يجب أن تأخذ في الاعتبار مجموعة الاتفاقيات الدولية مثل اتفاقية مكافحة الرشوة التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، إذ تسعى القوانين المحلية في بلدان عديدة الآن أن تتمشى مع تلك المعايير العالمية.

وفى مجال حوكمة الشركات هناك إرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الخاصة بالحوكمة، وقد بدأت بلدان عديدة اليوم تطالب بوجود مواثيق للحوكمة كشرط أساسي لكى تعمل الشركات بها. ففي روسيا على سبيل المثال يلزم منظم سوق الأوراق المالية الفيدرالي الشركات الروسية بأن تقر ميثاق لحوكمة الشركات يتمشى مع الميثاق الفيدرالي للحوكمة أو – إن لم تفعل ذلك – أن تقدم أسباب عدم قيامها بذلك. وتعد بورصة نيويورك مثا ًلا أخرا في هذا الصدد، وثمة بورصات أخرى بدأت النظر في معيارها نفسه.

من الجوانب الأخرى التي تدفع بتنمية مفهوم حوكمة الشركات ومواثيق الأخلاق في العمل هو فكرة المسئولية الاجتماعية أو « مواطنة الشركات»، - وهو التعبير المفضل في مجتمع الأعمال. وتنطوي مواطنة الشركات على بناء نظام لصنع القرارات لا يأخذ فى الأعتبار إجراءات التشغيل الداخلية فحسب، ولكن أيضًا تأثير سوك الشركات على ذوى الشأن والموظفين والمستثمرين والمجتمعات.

وإحدى نقاط البداية التي يجب اعتبارها عند وضع مبادرات أخلاقيات العمل هي الفرق بين الخطوط البارزة والقيم، وهى تفرقة جديدة نسبيًا، فيقصد بالخطوط البارزة تلك المعايير التي تحاول تحديد قواعد محددة أو متناهية للغاية لا تستطيع الشركات أو الأفراد مخالفتها، ويمكن استقاء مصادر أو إرشادات لتلك الخطوط من اتفاقية مكافحة الرشوة – على سبيل المثال- الخاصة بمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، التي يمكن ترجمتها إلى قوانين محلية وقواعد وطنية عن معيار مكافحة الإرهاب.

على الشركات أن تأخذ وقتًا كافيًا لوضع معايير تلك الخطوط البارزة أو لمحاولة تعريفها بنفسها ولحسن الحظ فقد قامت المنظمة الدولية للشفافية، بالتعاون مع الشركات الكبرى، بوضع معايير الخطوط البارزة الخاصة بها التي يطلق عليها مبادئ أعمال المنظمة الدولية للشفافية (أنظر المربع ٣)، وهى مبادئ يمكن تطبيقها على شركات ذات أحجام مختلفة وكذلك على الصناعات والمواقع الجغرافية. وبالمثل قامت الغرفة الدولية للتجارة بوضع مجموعة قواعد سلوكية لمحاربة الإبتزاز والرشوة (أنظر المربع رقم ٤).

وبرغم إن القواعد البارزة التي تطرحها غرفة التجارة الدولية وكذلك المنظمة الدولية للشفافية قواعد محددة إلا أن يتعين على كل شركة أن تضع ممارستها الخاصة في محاسبة الأفراد وذلك لكي تضمن انتماج موظفيها بالفعل لتلك القواعد. ولقد وضعت المنظمة الدولية للشفافية، بالإضافة إلى ذلك كتيبًا لمساعدة الشركات على وضع ممارسة داخلية كاملة لإعمال هذه المبادرات، كما يقتضي قانون ساربان أوكسلى (القسم ٤٠٤) – وهو القانون الأمريكي الشهير بشأن حوكمة الشركات – معايير وثائقية لمحاسبة الأفراد عن إمساكهم للأموال والأصول.

وفيما يتعلق بالإشارات العامة للسلوك، فثمة مصادر عديدة مختلفة لبرامج أخلاقيات العمل يمكن الاستقاء منها. وكان من أبرزها في الماضي تلك التي وصفها ريفراند ليون سوليفان، إذ بدأت في شكل حركة لمناهضة التفرقة العنصرية في جنوب أفريقيا وتطورت منذ ذلك الوقت إلى مجموعة من المبادئ العالمية. (أنظر الموقع GlobalSullivanPrinciples.org) وقامت الاتفاقية العالمية للأمم المتحدة بتطويع مبادئ سوليفان وإطالتها إلى عشرة مبادئ (أنظر المربع ٥)، وتمثل هذه الاتفاقية جهدًا غير مسبوق في دفع مجتمع الأعمال للالتفاف حول مبادئ مشتركة والإسهام في التنمية العالمية من خلال ممارسات العمل والقيادات الحميدة.

وتتجاوز المبادئ العشرة في الاتفاقية العالمة للأمم المتحدة «القواعد البارزة» السابق الإشارة إليها لتناول القضية الأعم إلا وهى القيم. وثمة مجموعة مماثلة من المبادئ قامت بوضعها منظمة «كوكس راوند تابل» وهى منظمة تعد ملتقى لقادة الأعمال من بلدان مختلفة حيث قاموا بإيجاد مجموعة من المبادئ العامة لإرشاد سلوكيات العمل (أنظر المربع ٦). وهناك مجموعة أخرى من الإرشادات قامت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بوضعها وتسمى بإرشادات الشركات متعددة الجنسيات، وهى تتناول ما هو أبعد من ذلك، محاولة تشجيع أو بالأحرى فرض السلوك المهني على العديد من المجالات المتنوعة من البيئة وتقديم المساهمات إلى المجتمع وتوفير القيادات عند تنمية أمة ما.
يمكن الرجوع إلى تلك الإرشادات على: .www.oecd.org

وكما رأينا فجميع المبادئ المذكورة أعلاه، سواء كانت مبادئ منظمة الكوكس راوند تابل أو المبادئ العشرة في الاتفاقية العالمية للأمم المتحدة، أو غيرها من المبادئ – كلها تتجاوز في نطاقها القواعد البارزة إلى قضايا أعم، وهى بذلك ترجع إلى مفهوم الأخلاق كميثاق أو قانون لإرشاد السلوك السليم ولإرشاد عملية صنع القرار.

ولقد عمدت كل تلك المبادئ إلى إثارة قضايا مواطنة الشركات والاندماج معها.

بناء مواثيق السلوك:

تتداخل مواثيق كل من الأخلاقيات الخاصة بالشركات ومؤسسات الأعمال وسلوكياتها وحوكمتها بطرق عديدة. فالعديد من المنظمات تقدم الإرشاد والنصح بشأن ما يجب أن يتضمنه ميثاق السلوك أو ميثاق الأخلاق لمؤسسات الأعمال. وتعد أكثر القوائم شمولاً في هذا الصدد هي تلك القادمة من مركز الموارد الأخلاقية بواشنطن العاصمة (www.ethics.org) إذ تقدم إرشادًا بشأن القضايا التي يتعين، على الشركات تناولها داخل مواثيقها الأخلاقية.

وإذا ما نظرنا إلى المواثيق والمصادر المختلفة لأخلاقيات مؤسسات الأعمال، لتيسر لنا رؤية أن العناصر الجوهرية فيها تضم عددًا من الأحكام التي تحاول أن تتطرق إلى ثلاثة مجالات رئيسية: القوانين واللوائح القائمة، بناء علاقات عمل وثيقة، ومعالجة الاهتمامات الرئيسية في المجتمع مع تنمية مواطنة الشركات.

إن مواطنة الشركات تبدأ بتوافر ميثاق أخلاقي لها، من شأنه أن يوجز قيم المنظمة ومعتقداتها ويربط تلك برسالة المنظمة وأهدافها. والميثاق الجيد لا يكتفي بوصف العملية التشغيلية لمؤسسة ما وتنظيم سلوك المديرين والموظفين فحسب، بل يضع أيضًا أهدافًا على الأمد البعيد ويضطلع بتوصيل القيم إلى ذوى الشأن من خارج المؤسسة، وكذلك تحفيز الموظفين من خلال إشعارهم بالفخر في العمل من أجل القضايا الصحيحة.

وتكمن قيمة الميثاق الأخلاقي فى كونه أكثر من مجرد عبارة تلخص معتقدات الشركة الأخلاقية، فالميثاق المتقن صياغته إنما هو إلتزام حقيقي تجاه ممارسات العمل المسئولة، إذ إنه يوجز الإجراءات المتخذة للتعامل مع الحالات والمواقف التى يثبت بها وجود فشل على المستوى الأخلاقي. وفى عصرنا هذا تتناول المواثيق الأخلاقية قضايا متنوعة تتضمن بيئة العمل، العلاقات المرتبطة بالنوع، التفرقة، الاتصالات ورفع التقارير، إعطاء الهدايا، سلامة المنتج، العلاقات بين الموظفين والإدارة، الانخراط في الدائرة السياسية، الممارسات المالية، الفساد والدعاية المسئولة.

وكما تطورت الأخلاقيات الخاصة بالعمل وتوسعت قضايا الأعمال في العقود العديدة الماضية، تطورت معها أيضًا المواثيق الأخلاقية، لتصبح مستندات واسعة النطاق تتناول العديد من القضايا وتعمل كهيكل تكميلي يضاف إلى الضغوط التشريعية والمجتمعية المفروضة على الأعمال لكي تسلك

النهج الأخلاقي، بعد أن كانت ينظر إليها في البداية كمجموعة من السياسات تستهدف إدارة القضايا اليومية في مكان العمل.

ويتعين أن يحدد الميثاق الأخلاقي الغرض من المنظمة، وهو أمر هام إذ يتيح للشركة توصيل رسالتها وأهدافها وكذلك قيمها الرئيسية إلى موظفيها وعملاءها ومورديها وغيرهم من ذوى الشأن. فتعريف قيم المنظمة على نحو واضح يساعد في خلق صورة عن مؤسسات العمل يستطيع ذوى الشأن أن ينتموا إليها كما إنها تسمح لموظفي الشركة ومساهميها المستقبليين بأن يكون لديهم نظرة واقعية عن هوية المؤسسة أو الشركة.

ولكي تكون مواثيق الأخلاق فعالة، يتعين أن تصبح أكثر من مجرد مستند يترك على المنضدة، إذ ينبغي إيجادها على نحو يعمل على تشجيع السلوك الأخلاقي ويشعر الموظفين بالفخر من صنعهم لقرارات أخلاقية. بالإضافة إلى ذلك، يتعين أن توفر تلك المواثيق إرشادات بشأن العلاقات بين ذوى الشأن وجهات صنع القرار بالمؤسسة، والأمر الأكثر أهمية في هذا الصدد هو ضرورة أن يسعى الموظفون بمؤسسة أو منظمة ما إلى التمسك بالمعايير التي تضعها المواثيق الأخلاقية ويجب على الإدارة العليا أن تجسد تلك المعايير وتكون مثا ًلا عليها، ذلك لأن المواثيق الأخلاقية تصبح قليلة المنفعة إذا ما أغفلتها القيادات.

مواثيق خاصة بسلسلة التوريد

من المنافع الكبيرة لمواطنة الشركات قدرتها على ترشيد وتحسين علاقات الشركات مع سلسلة مورديها في الخارج، وذلك فيما يتعلق بنوعية المنتجات، وممارسات العمالة والتأثير البيئي لأنشطتهم.

ويتضح نمو المواثيق الخاصة بسلسلة التوريد بشكل أكثر في سلاسل التوريد التي تضم سلعًا استهلاكية في الأسواق الناشئة التي تتسم بضعف بيئتها التشريعية والتي تقوم ببيع تلك السلع إلى المستهلكين فى الأسواق المتطورة. وفى البلدان التي تكون فيها قوانين العمل أقل صرامة من الأعراف الدولية، يكون لتلك المواثيق الأثر في خلق معايير للعمالة، كما إنها تعمل كآلية تحكم ذاتها بذاتها من أجل تفعيل القوانين الخاصة بظروف العمل ومعايير الإنتاج.

ويمكن تصنيف تلك المواثيق إلى العديد من الفئات العريضة:
مواثيق خاصة بالمشترى
تستخدم الشركات الكبرى مثل «وال – مارت» «وتارجت» هذه المواثيق ضمن سلسلة التوريد لديها كشرط مسبق لإعتبارات الشراء. وكما يقتضي النظام الذى تضعه تلك المواثيق، يقوم المشترى بتسديد أموال إلى مراقبين داخليين ومراجعين مستقلين لتقييم المصانع الموردة، ويتعين على الموردين عندئذ تحمل نفقات الإرتقاء ببنيتهم الأساسية أو أية تحسينات لازمة للإيفاء بمعايير الميثاق. وفى هذا الصدد، تؤخذ معايير العمالة المطبقة بالمصانع في الاعتبار أيضًا ، وبمجرد اختيار الموردين يجرى متابعتهم على نحو متواصل للتأكد من محافظتهم على تلك المعايير.

ويستفيد المشترون من تلك المواثيق في حماية أسماء منتجاتهم التجارية من الدعاية السيئة وغيرها من أنواع الهجوم التي يمكن أن تتعرض لها في المجتمع المدني، كما إنه غالبًا ما يسفر عن تطوير نوعية البنية الأساسية والعمالة منتجات ذات جودة أعلى.

مواثيق خاصة بالوكيل

غالبًا ما يستلزم القيام بالأعمال في الخارج استخدام الوكلاء لتسهيل كافة الأمور من الجمارك وأذون الشحن إلى إيجاد شركاء العمل وإجراء ترتيبات لعقد لقاءات مع السلطات المختصة وقادة الأعمال لتعريفهم بتلك الأعمال. وتدرك كل من مؤسسات الأعمال والحكومات والجمعيات الأهلية التي تعمل مع وكلاء أو من خلالهم كيف يمكن أن يشكل ذلك مجا ًلا للمخاطرة إذ تقع عليهم المسئولية القانونية أو يتحملون المسئولية أمام الرأي العام عما يقوم به هؤلاء الوكلاء من أنشطة. وحماية الشركات من هذه المخاطرة تنطوي على تكلفة متزايدة، إذ تضم ضرورة العمل الجاد من جانب المنظمات والشركات للبحث فى خلفية الوكيل والتحقق من مدى سلامة ممارسته فى العمل. وفى الوقت نفسه فالوسطاء الذين يسعون إلى القيام بالأعمال مع الشركات الدولية الكبرى يجدون في طول الوقت الذي تستغرقه عملية الحصول على الموافقة في هذا الصدد بطئًا واستنزافا للجهد والوقت مما يسفر عن ظهور تكاليف إضافية على الأعمال ويتسبب في ضياع العديد من الفرص.

وفى هذا الصدد، تسعى «تريس– TRACE » وهى منظمة دولية تعالج أوجه القصور في العمل مع وسطاء فى الخارج – للإيفاء بإحتياجات الطرفين فى تلك العملية، فى الوقت الذى تعمل فيه على إيجاد بيئة أعمال أخلاقية. ومن خلال تلك المنظمة المستقلة التى لا تنتمي إلى حزب أو فئة ما، بل وتضطلع بفحص الوكلاء والمستشارين والمتعاقدين من الباطن فحصًا مبدئيًا – فمن خلالها يتم حماية أصحاب الأعمال وخدمة الوسطاء على نحو أفضل.

وأمر هذه المنظمة بسيط، إذ يتقدم الوكلاء في البداية بطلب التحاق بعضويتها ثم يخضعون بعدها لتحرى شامل وجاد شام ًلا الإجابة على استبيان طويل وثلاثة أماكن للعمل يمكن الرجوع إليها للسؤال عنهم بالإضافة إلى مرجع مالي وكذلك تقصي أعلامي. ويتعين على المرشحين أن يكون لديهم أو يقومون

باعتناق ميثاق سلوكي يتناول قضايا الرشاوى، الاستردادات وتضارب المصالح وأن يوافقوا أيضًا على تلقى تدريب أخلاقي سنوي توفره لهم منظمة «تريس» أو على يد محامين معتمدين فى بلادهم. وبمجرد أن تستكمل ملفات مؤلاء الوكلاء، يتم توافرها لعدد كبير من مؤسسات الأعمال – مع تجنب ازدواجية العروض المقدمة لكل شركة.

وتستفيد الشركات الأعضاء في منظمة تريس منها عن طريق تجنبها لعملية تجميع الوثائق والمستندات الخاصة بوسيط ما، التى تستغرق وقتًا طويلا، فبدلا من قضاء شهور للتحري عن مرشح ما تجد الشركات المعلومات متاحة لها عند الطلب، بل ويتم تحديثها سنويًا. وعملية الالتحاق بـ«تريس» يمكن إتمامها في يوم واحد. ويجري تمويل تلك المنظمة من خلال رسوم العضوية لتغطية عملية الفرز، كما تدفع مؤسسات الأعمال رسمًا سنويًا أو رسمًا عن كل تقرير ليتوافر لها الوصول إلى التحريات الجادة المقدمة طواعية من جانب الأعضاء. أما الحكومات والجمعيات الأهلية فهي تدفع فقط تكلفة تصوير كل تقرير مطلوب وإرساله بالبريد.

برامج إعتماد المصانع

تسعى المصانع للحصول على اعتماد لتثبت إنها كانت استباقية في تعاملها مع معايير العمالة والبيئة الأساسية، وتحقيقًا لذلك، فهي تقوم بتحمل تكاليف الاعتماد والمراجعات الحسابية الداخلية وغيرها من وهى معايير ،(CERES) أعمال التطوير أو الأعمال اللازمة لكي تبقى على اعتمادها. وتعتبر مبادئ التوحيد القاسي ١٤٠٠١ للصناعات الكيماوية خير مثال على ذلك – وعادة ما ينظر إلى تلك المعايير والاعتمادات كأداة تسويق واتصال بالنسبة للمصانع يمكن من خلالها أن تظهر ارتقاء مستوى معاييرها والنظم المطبقة بها. ويتيح حصول المصانع على اعتماد تلقيها لأتعاب أعلى نظير الخدمات التي تقدمها إذ يزيل الكثير من المخاطر آلتي غالبًا يتعرض لها المشترى كما إنه يستوفى مواثيق المشترى ويوفر على البائع التكاليف التي تنجم عن غفوة منه.

ولا يستثنى الموردون من المنافع العائدة التي تجنى من وراء حصول المصانع على اعتماد أو اشتراكهم في المواثيق الخاصة بالمشترين، إذ يصبح تقديم عطاءات العمل أكثر تنافسية ويتم العمل بإنتاجية أعلى إلى جانب الابتكار والجودة، كما يتراجع معدل تغيير الموظفين عندما تتحسن قضايا بالنسبة للعمالة، ومعايير SA الصحة والجودة الحياتية بالنسبة لهم. ومن أمثلة تلك المقاييس ٨٠٠٠ للعمالة وهناك العديد غيرها. Wrap بالنسبة للبيئة. وكذلك راب ISO١٤٠٠١

أنواع أخرى من المواثيق

وكذلك المواثيق من جانب منظمة التعاون (ETI) يعمل الميثاق الأساسي في مبادرة المقايضة الأخلاقية الاقتصادي والتنمية والمجموعات الأخرى – كلها تعمل كخطوط إرشادية للشركات والبلدان فيما يتعلق بالمعايير المناسبة. وعادة لا يكون لتلك المواثيق أية برامج للمتابعة أو المراجعة الحسابية، ويتمثل هدفها في توفير الإرشاد وأفضل التجارب والممارسات، ومعظمها يغطى عشرة نقاط ويمثل مبادئ تتمشى مع الاتفاقيات الرئيسية لمنظمة العمل الدولية، التي تشمل: العمالة الجبرية، عمالة الطفل، حرية الاجتماع، عقود العمل الجماعية، التفرقة، الصحة والسلامة، الأجور وساعات العمل.

ورغم ذلك فإن لهذه المواثيق تحديات رئيسية تواجهها إذ إنها يمكن أن تسبب للموردين لبسًا حيث يجدون لكل بائع ميثاق سلوكي وإجراءات للمراجعة خاصة به، مما يعمل كعائق لدخولهم العمل، إذ يختلط عليهم كيفية إظهار هم لمعاييرهم وامتثالهم لها. كما أن نظم المراجعة الحسابية قد تتفاوت من شركة إلى شركة وقد لا تكون متساوية في صرامتها وتطبيقها. وقد يسفر هذا التداخل والتكرار عن أعباء غير مطلوبة على المشترين والموردين إذ يتحمل المشترون تكاليف المتابعة ويتحمل الموردون عبء تخصيص الوقت والموارد للتأكيد على عدد هائل من المواثيق والامتثال لها. ومن المطلوب التقاء هذا الكم من المواثيق والإجراءات مع بعضها البعض إذا ما أردنا حقًا أن ندرك المنافع التي يمكن حصدها من توافر المواثيق وبرامج الاعتماد.

أخلاقيات العمل ومناهضة الفساد

لقد شهدنا على مدار العقود العديدة الماضية تغيرات جسيمة طرأت على الطريقة التى تمارس بها الأعمال أنشطتها فى أنحاء العالم. ومن المجالات التي طرأت عليها هذه التغيرات بشكل ملحوظ هي معاملة مجتمع الأعمال للقضايا المتعلقة بالفساد، إذ بات القطاع الخاص أحد الرواد في الجهود المبذولة عالميًا لكبح جماح الفساد ووضع معايير شديدة التأثير ومميزة للشفافية ومحاسبة الأفراد وكذلك وضع آليات لتفعيلها. وبرغم أن المواثيق الأخلاقية تلعب دورًا هامًا في دفع الإصلاحات الخاصة بالشفافية ومحاسبة الأفراد، إلا أن ثمة مبادرات أخرى تتجاوز القواعد الداخلية كان لها هي أيضًا بصمتها في محاربة الفساد.

وكما سبق الإشارة أنفًا، فمن بين المصادر التي يمكن منها استقاء القيم الأخلاقية هي قوانين ولوائح البلدان التي تعمل بها الشركات، وفى الوقت نفسه فإن جودة هذه القوانين واللوائح –

وكذلك مدى العمل بها لهما تأثير مباشر على مستويات الفساد في بلد ما. وفى هذا الصدد، أوضحت دراسة عن ممارسة الأعمال الخاصة قام بها البنك الدولي على أكثر من ١٠٠ بلد، مدى ارتباط تعدد التشريعات الخاصة بالأعمال والتعقيدات الإجرائية في السلطة القضائية بارتفاع مستويات الفساد. ويوضح المؤشر السنوي لمؤسسة هيريتدج – جريدة وال ستريت الارتباط الوثيق بين ارتفاع درجة الحرية الاقتصادية بانخفاض مستوى الفساد. وإذا ما ألقينا نظرة على دراسة البنك الدولي وكذلك مؤشر الحرية الاقتصادية لأمكننا استخلاص أن الفساد يرتبط ارتباطا مباشرًا بالقضايا الخاصة ببيئة الأعمال المجيزة للحريات. وانطلاقا من هذا المفهوم، تصبح جهود إرساء سيادة القانون، وتعزيز حماية حقوق الملكية الخاصة وتطوير جودة التشريعات واللوائح – تصبح تلك الجهود حاسمة في مجال الإصلاح لمناهضة الفساد.

ولننظر إلى التجربة الكولومبية على سبيل المثال في هذا المجال، إذ أدرك الاتحاد الكولومبي الكونفدرالي لغرف التجارة في أواخر التسعينيات إن كولومبيا كان لديها – من الناحية النظرية – مجموعة معقدة من الأعراف والأدوات للكشف عن الممارسات الفاسدة ومراقبتها والمعاقبة عليها، إلا إنه في أحيان كثيرة لم تكن تلك الآليات تطبق، ويعزى ذلك جزئيًا إلى الخوف من تلقى صفعات من السياسيين الفاسدين المتأصلين في السلطة. ومن ثم قام الاتحاد الكونفدرالي بمحاولة لوضع إجراءات لضمان تطبيق مبادرات مناهضة الفساد على القطاع الخاص – وهو يمثل جانب العرض من المعادلة الاقتصادية.

وفى هذا الصدد تضافرت جهود الاتحاد مع قطاعات الأعمال المحلية لإرساء قواعد ومواثيق سلوكية واضحة في عمليات التدشين (شراء المستلزمات) سعيًا وراء إظهار منافع الإمتثال لتلك القواعد. وفى العام الأول فقط من هذه المساعي، نجح الاتحاد، بمساهمة قادة الأعمال، في وضع مواثيق سلوكية محلية قام أكثر من ١٠٠٠ رجل أعمال بالتوقيع عليها طواعية. كما قام الاتحاد، ضمانًا لتحقيق الشفافية في مجال المشتريات وشراء المستلزمات في القطاع العام، بطرح فكرة وضع عمود للنزاهة، إذ تم توقيع ١٢ عمدًا خلال العام الأول فقط بين مؤسسات الأعمال المحلية والحكومات، وبلغ إجمالى قيمة العقود التى تم توقيعها بموجب متطلبات عمود النزاهة مع عمدة مدينة مايتزالز ١٠٣٩٢٠ مليون دولار أمريكي. وفى يناير من عام ٢٠٠٥ قام ١٦ محافظًا و ٧٨ عمدة بالإيفاء بوعودهم المدرجة في برامجهم الانتخابية عندما وقعوا علنًا على اتفاقيات رسمية، يلزمون بموجبها أنفسهم بإقامة علاقة تتسم بالشفافية مع مجتمع الأعمال المحلى.

معايير خاصة بصناعة محددة: الأنشطة المصرفية

إذا ما تجاوز حديثنا الاهتمامات العامة الخاصة بوضع ميثاق أخلاقي للمؤسسات، نجد أن لمؤسسات التمويل، مما لا شك فيه، موضعان اهتمام يرتبطان بذلك: الأول يرتبط بوضع معايير أخلاقية خاصة بالأنشطة المصرفية لإرشاد ممارسات الإقراض فى تلك المؤسسات. أما الاهتمام الثاني فيتناول دور المؤسسات المالية في تطوير معايير تخدم الاهتمامات الفردية في صناعات معينة. وفى مجال المواثيق المصرفية فهناك ثروة من المصادر المتنوعة، لعل أبرزها هو الجهاز المصرفي السويسري الذى تطور ليصبح أحد رواد السوق لمصادر الأنشطة المصرفية. فالجهاز المصرفي السويسري واللجنة الفيدرالية المصرفية، وهى السلطة التنظيمية السويسرية تتطلب وجود مواثيق سلوكية ملزمة تحدد الممارسات السليمة في الصناعة أو بالأحرى تحدد – كما يجري التعبير باللغة العصرية – الإدارة الأخلاقية. ولديها عدد من الخطوط الإرشادية متوافرا على موقعها بالشبكة: http://www.swissbanking.org

وفيما يلي المجالات الرئيسية التي يتوافر بشأنها المواثيق السلوكية والخطوط الإرشادية والاتفاقيات:

١. الاتفاق على الجدية اللازمة في العمل.
٢. الإتفاق على حماية المودع.
٣. ميثاق أخلاقي لمن يتعاملون فى الأوراق المالية.
٤. خطوط إرشادية لإدارة المخاطر فى البلاد.
٥. خطوط إرشادية لإدارة المخاطر.
٦. خطوط إرشادية بشأن اتفاقيات لإدارة المحافظ المالية.
٧. خطوط إرشادية لمعالجة الأصول المسيطرة.

قام المراقب المالي فؤاد شاكر، وهو الأمين العام لاتحاد المصارف العربية، بعد أن ألقى نظرة على تلك المواثيق في المجال المصرفي، بطرح قائمة تضم ١٣ مبدأ شعر بضرورتهم من أجل إيجاد ميثاق أخلاقي جيد للأنشطة المصرفية.

وتضم قائمة دكتور شاكر بشكل أو بأخر العناصر التى وصفها منظمو الجهاز المصرفي السويسري:

١. النزاهة والإنصاف.
٢. السرية.
٣. إحترام آداب المهنة.
٤. الامتثال للإرشادات.
٥. إجراءات المتابعة المتواصلة.
٦. التطبيق السليم.
٧. شفافية الصفقات والمعاملات.
٨. خدمة جيدة للعملاء.
٩. الترويج للخدمات المصرفية (الدعاية)
١٠. صفقات تمنح الحق في التشكك.
١١. جمع معلومات خاصة بالعملاء والمحافظة عليها.

١٢.تناول الشكاوى الخاصة بالعملاء.
١٣ .لوائح وتشريعات ما بين المصارف وتدويل المراكز والسلطات مع أطراف أخرى.

وثمة مصدر آخر يمكن الاستقاء منه والمقارنة به فى مجال حوكمة مؤسسات الأعمال والمواثيق المصرفية، إلا وهو اتحاد المصارف الكندية، الذى وضع هو الأخر أحكامًا مستقلة يمكن الإطلاع عليةعلى موقعة بالشبكة : www.cba.ca .
أما في مجال الاهتمامات بالأوراق المالية والتعامل في العملات الأجنبية وأسعار الصرف - وهو ما يمثل اهتمام على نطاق أقل - فقد قامت جمعية الأسواق المالية بوضع ميثاق سلوكي أو أخلاقي شامل خاص بها، وهو متوافر على موقعها بالشبكة : www.aciforex.com

وضع برنامج أخلاقي: دور مجالس الإدارات كما سبق الإرشاد فى متطلبات القيد ببورصة نيويورك، فمن الأهمية الشديدة أن تضع مؤسسات الأعمال والمصارف برامجها الأخلاقية الخاصة بها، فمجرد اعتناق ميثاق أخلاقي أو ميثاق لحوكمة الشركات مصحوبًا بميثاق أخلاقي ليس كافيًا. ففي واقع الأمر قام مجلس المؤتمرات فى الآونة الأخيرة بإجراء دراسة عن أخلاقيات العمل فى أنحاء العالم ودور مجالس الإدارات فى الإشراف على البرامج الأخلاقية. ولقد حدد المجلس العناصر التالية لتمثل دور مجالس الإدارات والبرامج الأخلاقية فى عنة عريضة من البلدان:

- مواثيق سلوكية
- تبليغ المعايير من خلال التدريب.
- طرق لتشجيع الموظفين على إبلاغ الإدارة بأية انتهاكات أو مخالفات قد تقع.
- آليات للتفعيل من خلال التحقيق والانضباط.
- الإشراف والمراجعة لتحقيق تطور مستمر.

وتعد الخطوط الإرشادية الفيدرالية الخاصة بإصدار العقوبات التي وضعتها اللجنة الأمريكية لإصدار العقوبات إحدى العناصر فى تشجيع المؤسسات الأمريكية على إقرار مثل هذا البرنامج الشامل.

إرشاد الشركات في تعاملها مع وتستهدف تلك الخطوط الإرشادية المتوافرة على : www.Ussc.gov
الموظفين الذين تورطوا في أعمال رشوة أو انتهاك للقانون، وهو ما يعد أمرا هامًا خاصة بالنسبة لإدارة هذه الشركات إذ أن الشركة بأكملها يمكن أن تعاقب عما يصدر منها من مخالفات.

وفى هذا الصدد، تستهدف الخطوط الإرشادية الخاصة بإصدار العقوبات إعطاء المحاكم بعض التوجهات فيما يتعلق بمتى يجب اعتبار الشركة نفسها مسئولة عما بدر من موظفيها من أفعال.

وتتلخص هذه الإرشادات فيما يلى:

١. إرساء الأخلاقيات ومعايير وإجراءات الامتثال لها.
٢. تقييم الأشخاص من ذوى المستويات العليا ليقوموا بالإشراف على تلك الأخلاقيات والامتثال لها.
٣. توخى الحذر عند إسناد السلطات التقديرية الكبيرة إلى الأفراد.
٤. إيصال المعايير والإجراءات على نحو فعال إلى كافة الموظفين والوكلاء من خلال التدريب وأيضًا من خلال الرسائل المطبوعة والإلكترونية.
٥. متابعة ومراجعة عملية تشغيل برنامج الأخلاقيات والامتثال لها وتأسيس وسائل مجانية (مثال: خط إلكتروني للمساعدة) تتوافر للموظفين لكى يحصلوا على معلومات بشأن المعايير والإجراءات ويقوموا بالإبلاغ عن أية مخالفات محتملة.
٦. العمل بشكل مستمر على تفعيل قدر من الإنضباط من جانب الموظفين.
٧. الاستجابة الفورية لأى فعل خاطئ و تقويم أية أوجه للقصور فى البرنامج.

وكانت تلك الخطوط الإرشادية من اللجنة الفيدرالية لإصدار العقوبات إحدى الدوافع وراء وضع البرامج الأخلاقية فى الولايات المتحدة. وكما سبق الإشارة فإن قائمة مركز الموارد الأخلاقية التي أوضحناها آنفا وكذلك العناصر التي حددها مجلس إدارة المؤتمرات قد انتشرتا فى أنحاء العالم، بل فى الواقع أظهرت دراسة قام بها مجلس إدارة المؤتمرات على شركات فى أنحاء العالم إنه لم تكن هذه العناصر شائعة فحسب بل أن البرنامج الأخلاقي تأسس بالفعل في العديد من البلدان بموجب قرار من مجالس إدارات الشركات. ففي الولايات المتحدة الأمريكية قامت ٦٦ بالمائة من الشركات الأمريكية بإرساء برنامج أخلاقي نتيجة لقرار من مجالس إدارتها بينما أخذت ٩٩ ٪ من الشركات فى اليابان موقفًا مماثلاً.

وقياسًا على ذلك، فمن بين الأشياء التي يتعين على مجالس الإدارات القيام بها في أعقاب ظهور الخطوط الإرشادية الفيدرالية لإصدار الأحكام وكذلك الاتجاهات الواسعة في ذلك الصدد هي وضع طرق لمتابعة الامتثال متابعة متواصلة والتأكد من أن المواثيق الأخلاقية تلك ليست معيار يوضع على موقع الشركة الإلكتروني دون إيصاله أو تطبيقه في أرجاء الشركة،

ويعد تنفيذ عمليات مراجعة للبرنامج الأخلاقي إحدى الرسائل لضمان ذلك. قامت ٤٥ ٪ من الشركات الأمريكية بإجراء مراجعات للبرامج (وهو عدد متوقع زيادته في ضوء التوجهات الأخيرة)، في حين بلغت تلك النسبة ٦٤ ٪ في اليابان بل و ٦٧ ٪ و ٧٥ ٪ في الهند وأوروبا الغربية على التوالي.

ويعد التدريب الأخلاقي للمديرين مكملاً لإجراء مراجعات للبرامج، إذ أظهرت نفس الدراسة التي قام بها مجلس إدارة المؤتمرات أن التدريب الأخلاقي للمديرين أصبح شائعًا في أرجاء العالم، حيث تراوحت نسبته من ٤٢ ٪ في أوروبا الغربية إلى ٩٤ ٪ في اليابان. والعديد من الشركات متعددة الجنسيات تضع بشكل اعتيادي برامج تدريبات أخلاقية لمدراءها، وتشتمل تلك البرامج على الموضوعات التالية:

- الواجبات والمهام المؤتمن عليها.
- فرص المؤسسة.
- اللوائح الأساسية التى تخضع لها أنشطة الشركة.
- المسئولية القانونية الشخصية.
- قانون المؤسسات.
- لوائح البورصة.
- التجارة بالمعلومات السرية.
- أسرار النشاط.
- برنامج تدريب الموظفين.

ومن ثم فدور مجالس الإدارات يعد محوريًا من أجل إرساء برنامج أخلاقي للمؤسسة والمحافظة عليه، ونتيجة طبيعية لذلك فهو سمة أساسية فى موضوع إرشادات ومواثيق حوكمة مؤسسات الأعمال بشكل عام. ومن المتوقع لهذا الاتجاه أن يستمر يسوقه التشريعات القومية، الاتفاقيات الدولية وتوقعات المستثمرين.

الخلاصة

سوف ترتكز المناقشات فى السنوات القادمة على الأدوار النسبية التى يجب أن تقوم بها قطاعات الأعمال والحكومة والجمعيات الأهلية فى إرساء مواثيق سلوكية وفى إشاعة متطلبات ومعايير السلوك لكل صناعة بذاتها. ولبعض الجمعيات الأهلية الريادة فى كل مجال من تلك المجالات، ومنها المنظمة الدولية للشفافية والمنظمة الدولية للمحاسبة الإجتماعية. فقد تضافرت جهود تلك الجمعيات الأهلية مع قطاع الأعمال، مقدمة للقطاع فى بعض الأحيان مطالبها.

وفى أى حالة من الحالات، سيبقى الثالوث المكون من قطاع الأعمال والحكومة والجمعيات الأهلية هو المنبر المسيطر في الجدل والنقاش حول ما يجب أن يكون عليه دور قطاع الأعمال فى المجتمع. ومن وجهة نظر مجتمع الأعمال فإن القضية الرئيسية التي ينبغي النظر فيها هي ما لحوكمة الشركات وأخلاقيات العمل من أهمية محورية في الحفاظ على اقتصاد السوق. وكما سبق الإشارة سابقًا، فقد سبقنا العديد من الفلاسفة والإقتصاديون الأوائل فى إهتمامهم البالغ بدور الأخلاق والسلوك المهني فى ضمان إتمام الصفقات والمعاملات ليس فقط فى بيئة إقليمية ولكن فى بيئة متعددة الجنسيات كذلك.

ويمكننا إلى حد ما أن ننظر إلى الأخلاق ككونها الحل لإحدى مشاكل التنمية الرئيسية، إلا وهى الانتقال من اقتصاد المقايضة إلى اقتصاد يمكن في ظله إجراء الصفقات على مدار الزمان والمكان. فمن إحدى النتائج التي توصل لها علم اقتصاد المؤسسات الجديد إنه في البلدان والشركات التي تنخفض فيها المعايير الأخلاقية ومعايير التشريع القانوني بل ومستوى العمل بتلك، ترتفع فيها بشكل كبير تكاليف إبرام التعاقدات. ومن ثم تصبح أخلاقيات العمل أساسية لضمان الإلتزام بتلك التعاقدات مما يحافظ على إنخفاض تكاليف ممارسة الأعمال ويحسن من تدفق رأس المال إلى الأسواق الناشئة.

ومن ناحية أخرى يتعين على قطاع الأعمال وكذلك الجمعيات الأهلية أن تنتبه إلى ضرورة ألا تضع ضغطًا كبيرًا على الشركات متعددة الجنسيات فيما يتعلق بالتطبيق والتفعيل من خلال إثقال كاهلها بمواثيق لمؤسسات الأعمال أو بقوانين ولوائح بشأن العلاقة بين المورد والبائع – وهى مجالات تقع ضمن اختصاص الحكومة الوطنية. فعلى سبيل المثال، النزعة الناشئة في الوقت الحالي نحو محاسبة مؤسسات الأعمال عن انتهاكها لحقوق الإنسان، أمر يدعو للقلق، إذ ربما يعوق في بعض الحالات الشركات متعددة الجنسيات وغيرها من مصادر الاستثمار عن الاستثمار في الأسواق الناشئة. ولذا علينا أن نجد السبيل للإيفاء بالمعايير الأخلاقية العليا ونضمن في الوقت نفسه أن المخاطر الفرعية والخاصة بسمعة العمل التي تتكبدها مؤسسات الأعمال لن تعوق تحقيق الأسواق الناشئة لمزيد من التنمية.

